Cum te poziționezi față de schimbare?

On Ianuarie 10, 2009

Învață să ceri de la tine însuți mult mai mult decât înainte, refuzând normele de referință ale circumstanțelor cauzei care te determină să fii altcineva.

Sixin i-a spus lui Caotang: "Natura i-a înzestrat pe oameni cu sinceritate și bunăvoință. Dacă încerci să-i forțezi, aceștia nu vor rezista mult timp. O persoană care are putere, dar nu este rezistentă, va fi tratată cu dispreț și va fi sfidată de către oamenii josnici.

În același fel, adevărul și minciuna, binele și răul le avem de la natură și nici unul nu poate fi schimbat. Numai oamenii cu o fire echilibrată, care pot comunica cu cei înțelepți, dar nu numai, merită numele de profesor." (Thomas Cleary - Lecții Zen)

Leadershipul dictează mersul lucrurilor, până la un punct – punctul în care dai greș, atunci când răul pune stăpânire pe tine mai mult decât te poate proteja binele. Numai integritatea menține mersul lucrurilor pe drumul cel bun, în ciuda nenumăratelor distrageri. Iar a accepta fățiș încălcarea adevărului, este ca și cum ai trece dintr-o încăpere întunecoasă în alta și mai întunecoasă, apoi într-alta, și tot așa până ce întunericul devine tot mai negru, tot mai dens, iar lumina dătătoare de înțelepciune și tărie de caracter dispare complet din hățișurile minții tale.

Cu ce îți înzestrezi leadershipul pentru a ușura acceptarea schimbării? Bine spunea cineva pe internet: *"Lumea va continua să oglindească ceea ce refuzi să accepți și să transformi la tine însuți, până în clipa când vei restabili contactul cu părțile negate sau necunoscute ale ființei tale."*

Practic, circumstanțele cauzei care te determină să fii altcineva sunt date de acele raporturi dintre elemente ce contravin oricărei logici și normelor recunoscute de cinste și bun-simț. În timp ce normele de referință ale circumstanțelor care favorizează manifestarea unei cauze sau alta, țin de natura ta spirituală care receptează morala (învățătura vieții) și de contextul în care îți vindeci șabloanele emoționale care te țin blocat sau care te încurcă în dezvoltarea ta.

Leadership: Poți să numești factorul cu cel mai mare impact asupra formării unei noi percepții de sine, în contextul unei modificări a circumstanțelor în care te găsești și a felului în care răspunzi la tot ce se întâmpla în jurul tău ?

Schimbarea și adaptarea permanentă la provocările vieții este un proces în care liderul are rolul esențial. În primul rând el trebuie să fie bine ancorat în realitatea obiectivă și trebuie să posede acele capacități de intuire a viitorului și de evaluare a consecințelor viitoare are faptelor prezentului. Acceptarea schimbării – proces uneori îndelungat - presupune o creștere a puterii de influență a liderului asupra oamenilor, și totodată depinde de abilitățile lui în ceea ce privește cunoașterea oamenilor și, de ce nu, chiar manipularea lor.

Factorul de mare impact este disponibilitatea ta de a te implica și de a face pașii necesari într-o anumită direcție, fără să forțezi limitele vitezei pe care o suportă discernământul tău. Schimbarea nu se poate impune cu forța și chiar dacă acest lucru aparent este posibil, este o schimbare de suprafață și nu de esență. Atunci când un lider reușește să inducă în fiecare om modificarea modului de gândire și de acțiune, atunci apare spontan dorința lăuntrică de schimbare a lui.

Schimbarea pe care o impui este una de suprafață sau de esență? Cum modifici modul de gândire și de acțiune al celor din jur? Le împărtășești scopul tău și îi ajuți să îl atingă pe al lor? Cum îi faci părtași la visul tău? Ai dorința să faci ceva mai mult pentru ei decât pentru tine? Care este acea mare calitate a ta, care o admiră ceilalți din jur și care le permite acestora să devină lideri de succes? Le spui oamenilor ce înseamnă cu adevărat să fii un lider?

Foarte important de subliniat aici: știu oamenii cât îi va costa să devină lideri? Dacă nu știu ce-i așteaptă, atunci nu poți ști cât de mult se vor angaja în acele activități în care ei înșiși se percep ca fiind eficienți, competenți.

Leadership: Poți să-ți condiționezi acțiunile să urmeze calea unei noi experiențe pline de discernământ ce are ca punct de referință echilibrul între ceea ce încerci să "forțezi" și ceea ce "rezistă" timp îndelungat?

Nu forța materialul să se modeleze după voința ta, ci lasă-ți voința să se modeleze după context, și după reperul de discernământ pe care nu vrei să-l ștergi din evidențele tale. Sculptorii aleg rocile cele mai potrivite pentru operele lor viitoare, roci care sunt departe de a fi perfecte, ci au defecte vizibile și defecte ascunse. Măiestria sculptorului va reuși să anihileze defectele vizibile, dar nu și pe cele ascunse.

Liderii cei mai iscusiți caută și ei să-și desăvârșească menirea, modelând materialul brut din care este constituită ființă umană, asigurând dezvoltarea ei prin educație și prin transmiterea propriilor valori și standarde. Liderii au de modelat adulți cu un "bagaj" de valori, standarde și sentimente diferite, dar gata formate. Măiestria liderului constă în descoperirea acelor "părți" bune, unele în stare nativă, altele apărute pe parcursul vieții, din sufletul lor, după care trebuie să înceapă procesul de remodelare și reeducare. Aceasta fiind adevărata "piatră de încercare" pentru un lider, căci educarea adulților este o muncă grea pentru care trebuie să dispui de tenacitate, disponibilitate și metode adecvate.

Liderul trebuie să fie un model pentru ceilalți. Un model de gândire, de comportament și de acțiune care să se încadreze în "normalul" unanim acceptat. Totodată liderul, la rândul lui, generează modele de urmat contribuind la dezvoltarea unei culturi organizaționale sănătoase.

Leadership: Impactul tău asupra unei succesiuni de schimbări radicale este unul de suprafață sau unul de profunzime, luând în considerare cazul când trebuie să te orientezi către o zonă compatibilă cu experiența unei identități unitare?

Ești pregătit să preiei ștafeta? John Maxwell făcea o precizare care merită subliniată: *"Dacă știi pe cine ai în vedere pentru înzestrare și în ce scop o faci, ești pregătit să începi. Etapele care urmează te introduc în întregul proces. Se începe cu stabilirea unei relații cu potențialii tăi lideri. Pornind de la această bază, poți construi un program pentru dezvoltarea lor, le poți dirija progresul, le poți da autoritatea să își îndeplinească sarcinile și îi poți aduce în cele din urmă în faza în care să le predai ștafeta."*

Iar eu te întreb, viitor lider: "Ești pregătit să predai ștafeta?" Dacă nu, atunci cel mai probabil înseamnă că nu ai promovat o gândire și un comportament care să ajute la recunoașterea adevăratelor tale valori. Înseamnă, înainte de orice, că impactul tău este unul de suprafață, și nu de profunzime.

Nu uita că leadershipul începe cu omul din tine, al cărui comportament trebuie să fie ușor de acceptat și de înțeles, deci coerent, îndreptat spre satisfacerea necesităților individuale sau ale celorlalți oameni, în nici într-un caz cu poziția pe care o ocupi. Leadershipul începe, întotdeauna, cu modul tău de gândire – singurul care te ajută să înaintezi pe terenul abrupt

al schimbărilor care se petrec cu repeziciune, singurul care poate atrage aprobarea sau disprețul, simpatia sau antipatia celorlalți oameni.

Poți excela în vremuri de tranziție? Te dezvolți în așa fel încât să devii un lider eficient, chiar și în timpuri grele? Faci în așa fel încât țelurile tale să fie realizabile? Care este modelul de gândire care te poate ajuta cel mai mult în situații dificile? Cum îți răsplătești progresele proprii? Ai putea trăi cu experiența eșecului?

Experiența unei identități unitare presupune luarea în considerare a mai multor calități și virtuți care împreună pot să producă o schimbare de proporții, dar care nu trebuie să omită controlul conștiinței asupra oricărui stimul sau factor extern.

Cum te poziționezi față de schimbare: printr-un check-in al Sinelui care să te ajute să distingi Binele de Rău, sau prin revenirea la condiția inițială (de ignoranță sau credință falsă) ?

Progresul dirijabil al leadershipului marchează schimbările impuse de lider, fără forță, în vederea atingerii obiectivelor propuse. După cum polițistul care dirijează circulația poate face semn cu brațul ca vehiculul să avanseze, să depășească, să treacă prin fața ori prin spatele său, să-l ocolească prin partea stânga sau dreapta, iar pietonii să traverseze drumul ori să se oprească – tot așa și liderul, ca să poată adăuga valoare leadershipului, trebuie să dirijeze comportamentul, inclusiv eforturile, în scopul de a stabili și dezvolta relații armonioase cu toate persoanele din jur.

Source: https://neculaifantanaru.com/cum-te-pozitionezi-fata-de-schimbare.html